Secteur économique en constitution et nouveaux types d'emplois

Éliane Daphy, Odile Journet et Jean Saglio

Version modifiée d'un texte publié. Compte-rendu de la recherche dans le cadre de l'appel d'offres de la MIRE 1988 « Travail et emploi. Flexibilité et partage de l'emploi »
Référence de publication : Daphy Éliane, Journet Odile et Saglio Jean, « Secteur économique en constitution et nouveaux types d'emplois », *Mire Info*, n° 26, juin 1992, pp.26-30. ISSN

Le développement récent du secteur d'activité de la « sonorisation de spectacles » (concerts en plein air de type festival, « grandes messes rock », ou autres Palais des sports comme Paris-Bercy...) sur lequel se sont focalisés les auteurs de ce rapport leur permet de tenter de valider les hypothèses de tout un courant de recherche s'inscrivant sous le paradigme de la spécialisation flexible. Au centre de l'analyse, les acteurs eux-mêmes, qui, dans la pluralité des modes de coordination qu'ils inventent, sont à l'origine de la production d'une nouvelle configuration industrielle.

L'emploi industriel typique, où la coordination des activités de production est réalisée dans le cadre d'une organisation hiérarchisée, où les individus sont liés de façon durable à l'organisation par un contrat salarial et où les entreprises sont autonomes et concurrentes sur le marché, est un système de travail dont l'histoire nous apprend qu'il est relativement récent. Les luttes pour l'imposer, et notamment celles pour fournir une main-d'œuvre qui en accepte les sujétions, tant en matière d'organisation du travail qu'en matière de formation, ont été longues et difficiles. Les résistances furent nombreuses, et des pans entiers de l'économie moderne, à commencer par le secteur de l'agriculture, ne s'y sont probablement pas véritablement acculturés.

Simultanément, au moment même où la victoire de ce mode d'organisation du travail dans le monde industriel semble acquise, on voit se développer de nouveaux comportements des individus et proliférer de nouveaux types de contrats de travail, sous couvert de donner plus de flexibilité à l'industrie. L'industrie de l'habillement comme celle du bâtiment recourent à des formes d'emploi qui ne correspondent pas au modèle économique de l'emploi industriel dans les firmes concentrées. Certes, pour une bonne part, ce phénomène n'est absolument pas une nouveauté, et le dualisme du marché du travail a toujours constitué une soupape de sécurité nécessaire au fonctionnement des marchés primaires de type marchés internes du travail (Dœringer et Piore), de même que la concentration industrielle des entreprises n'a jamais supprimé totalement l'existence de plus petites organisations, sous-traitantes de capacité - pour éviter les à-coups du marché –, ou sous-traitantes de spécialité – pour réaliser des opérations difficilement reproductibles et programmables (Piore et Sabel).

Mais cette hégémonie totale d'un certain mode d'organisation est aussi mise en cause par les comportements des individus. Si le modèle de l'emploi industriel classique correspond bien à un type d'attente de carrière de certains, ce modèle n'est pas le seul existant. Ainsi, C. Sabel (*Works and Politics*, 1982) distingue quatre modèles de comportements de carrière de jeunes par rapport à l'emploi. Et, sur ces quatre modèles, un seul est susceptible de permettre aux individus de s'adapter exactement au fonctionnement des marchés internes d'entreprise.

On a pu considérer pendant longtemps ces modes alternatifs d'organisation du travail et des entreprises ainsi que ces comportements de salariés comme des rémanences d'un monde ancien qui disparaîtraient avec les progrès de l'industrialisation. Ils ne pouvaient demeurer que de façon très marginale dans les interstices du monde industriel. Ainsi en va-t-il du mode d'emploi et d'organisation du travail dans tout le secteur du spectacle (vivant comme enregistré). Ici, les entreprises s'avèrent beaucoup plus éphémères que les carrières individuelles ; c'est la norme que les salariés aient de multiples employeurs, même simultanément, qu'ils se déplacent d'un lieu de production à l'autre, qu'ils alternent périodes de travail et périodes de non-travail. Aussi, la coordination du travail est beaucoup plus une coopération par mobilisation des individus sur un projet (une « production ») que l'acceptation d'une discipline et d'un assujettissement hiérarchique des individus dans une organisation stable. De complexes systèmes de rémunération intégrant le calcul des indemnités ASSEDIC se sont mis en place, dont l'utilisation par les individus et les entrepreneurs produit des bouleversements dans les frontières communément admises de l'emploi et du chômage, de l'articulation entre travail et rémunération, entre travail salarié (« déclaré ») et travail clandestin (« rémunération au noir »).

On peut s'interroger aujourd'hui sur la diffusion, à d'autres secteurs et dans d'autres groupes sociaux, de ce type de pratiques, a priori dépendant des contraintes de production de ce secteur particulier. Avec la croissance du chômage et la montée de la précarité des emplois qui affectent un nombre de plus en plus important d'individus dans la société française, on voit émerger des comportements et des attentes qui semblent bien signifier que ce modèle a largement débordé le seul monde des artistes et des activités connexes (techniciens du son, de l'éclairage, etc.). De plus en plus, on sait que des individus gèrent leur carrière sans forcément l'inscrire dans le cadre d'une seule organisation de type industriel. Même s'il est difficile d'en donner un chiffrage précis, on sait bien que se développe un type de rapport à l'emploi où les individus gèrent leurs passages au chômage en tentant de maximiser leur système de contribution-rétribution et en intégrant dans leur calcul des phases de chômage plus ou moins programmées.

Entreprises et secteurs industriels

Les modes de fonctionnement internes des entreprises, tout autant que les systèmes de coopération-concurrence sur les marchés des produits ou des services ne peuvent, eux non plus, être appréhendés comme dérivant d'un modèle unique qui serait celui des branches industrielles classiques. On constate aujourd'hui qu'il existe une large diversité de ces modes de coordination industrielle et qu'on ne peut analyser cette diversité comme une combinaison simple entre les deux modèles extrêmes que sont la

coordination dans l'organisation hiérarchique d'un côté et le marché « pur et parfait » de l'autre. Cette diversité des modes de coordination s'articule avec une diversité des institutions « entreprises ». On ne peut faire comme si les entreprises relevaient toutes du même type d'organisation et que les modes de coordination externes de leurs activités, leur façon de se faire concurrence et leurs façons de se positionner sur les marchés du travail, étaient adaptables sans remettre en cause les institutions elles-mêmes.

C'est pour rendre compte de cette diversité que des chercheurs du GLYSI ont produit le concept de « système industriel ». Dans de tels ensembles, le jeu des acteurs produit des règles permettant de stabiliser et d'interpréter les relations d'emploi, mais aussi les relations de concurrence et de coopération entre entreprises, tout en définissant les acteurs participant au système (règles d'appartenance). Dès lors, tant l'institution de branches que les institutions entreprises apparaissent comme des configurations particulières, contingentes et variables, dont les définitions comme les évolutions sont compréhensibles à l'intérieur de ce schéma explicatif (cf. Saglio, Thuderoz, *Entre monopole et marché*).

Une telle démarche rejoint tout le courant de recherche qui s'inscrit sous le paradigme de la spécialisation flexible (Hirst et Zeitlin : contribution au colloque UCLA). De telles analyses, qui insistent sur la diversité des modes de coordination industrielle performante, mettent au centre la production historique par les acteurs de la configuration industrielle et de la définition même du secteur concerné. Ce n'est plus à une logique unique du développement de l'industrialisation qu'il convient de faire appel pour comprendre l'histoire de la croissance et des crises industrielles, mais au contraire à la pluralité des modes de coordination que les acteurs parviennent à inventer dans leurs jeux de conflits et de coopération.

Un projet de recherche

Le développement récent du secteur d'activité de la sonorisation de spectacles, en pleine structuration juridico-économique (création et fusion d'entreprises), présentait une occasion tout à fait intéressante pour tester la pertinence et l'efficacité de ces hypothèses et de ces modes d'approche.

Une telle activité, liée à l'amplification sonore, est apparue récemment (années cinquante-soixante) dans la panoplie des activités annexes au spectacle : les techniques – et les matériels – qu'elle utilise et encore plus l'acceptation de l'usage de ces techniques par les nouveaux clients potentiels sont nouvelles. Le développement de ces activités a été important depuis les années 1980. Au départ, les concerts de plein air et les « salles polyvalentes » ont été les lieux principaux de mise en place, d'expérimentation et de développement de ces techniques, dans les spectacles de musique populaire. Mais, depuis quelques années, des salles de concert plus « traditionnelles », le théâtre comme les opéras, se dotent de ces matériels, ce qui donne à ce secteur des opportunités de développement.

Les enjeux peuvent apparaître considérables, dans la mesure où le recours à la technique de sonorisation permet d'augmenter dans des proportions inimaginables

autrement les capacités d'accueil des spectacles vivants. Les « grandes messes rock » avec leurs milliers, voire leurs dizaines de milliers de spectateurs-auditeurs seraient bien évidemment impensables sans le recours à de telles techniques. Mais aujourd'hui, ce sont aussi des spectacles plus classiques qui ont recours à ce type d'artifice, et on peut désormais imaginer des salles accueillant plusieurs milliers de spectateurs payants pour des concerts ou des opéras dans des conditions d'écoute convenables. Le succès des grands opéras montés à Bercy en est une des preuves en France.

Dans ce secteur d'activité, et bien que les matériels proprement dits ne soient pas toujours d'origine française, les entreprises françaises occupent une place non négligeable sur un marché international où la concurrence est très forte. D'abord bien évidemment sur le marché français – et la sonorisation des opéras montés à Paris-Bercy est un exemple de cette notoriété. Mais les entreprises françaises ne se limitent pas à l'intervention sur le seul marché hexagonal. Ainsi la sonorisation de l'Opéra de Boston, opération hautement prestigieuse s'il en est, a été attribuée à des entreprises françaises, faisant la preuve de la compétitivité de ce secteur de travail.

Dans ce marché en pleine expansion et dont on peut attendre un développement durable, les modèles de travail et de formes institutionnelles d'entreprise comme de coopération entre entreprises ne semblent pas s'établir selon la forme industrielle classique.

On pouvait ainsi faire l'hypothèse que, du côté des individus, les attentes comme les stratégies de carrière n'avaient rien à voir avec le modèle salarial classique des entreprises où prévaut le « primat du marché interne ». Ici, les frontières entre l'activité salariée, le travail au noir, le coup de main bénévole, l'activité de loisir sont fortement estompées. Les individus passent fréquemment de l'un de ces statuts à l'autre, voire les cumulent. Le modèle de gestion salariale est celui des « intermittents du spectacle » gérant au mieux leurs investissements dans le travail et les « droits aux ASSEDIC » pour maximiser leurs revenus, différent des modèles industriels classiques. S'agit-il seulement d'un temps provisoire, au moment où apparaissent de nouveaux métiers et de nouveaux marchés ? D'un modèle réservé aux métier du spectacle ? Ou bien s'agit-il au contraire de l'émergence de nouveaux comportements par rapport à l'emploi, en un temps où la crise économique a brouillé les frontières entre l'emploi et le chômage et où les modes de régulation sociale du salariat sont atteints par le déclin des institutions (syndicales et autres) censées contribuer à leur gestion et y représenter les salariés ?

Si les comportements et les attentes des individus en matière d'emploi apparaissent ainsi hétérodoxes par rapport au modèle classique, il en va de même en matière d'organisation du travail et de constitution des entreprises elles-mêmes. Une observation fine des modes de travail permet en effet de penser que, dans ces activités, le modèle hiérarchique bureaucratique n'a guère réussi à s'implanter. Plutôt ici, les équipes de travail se constituent sur un mode formellement égalitaire du « coup à faire », du chantier à mener, bref de la coopération temporaire à base d'adhésion volontaire.

Simultanément, les entreprises ne semblent guère structurées ni structurantes. Elles ne garantissent pas la permanence de l'emploi à la majorité de leurs salariés, qui

sont intermittents du spectacle, salariés à employeurs multiples, « free-lance » passant d'une entreprise à une autre, et il arrive souvent que les entreprises ayant embauché ne soient pas celles qui salarient. Il peut arriver qu'un directeur-fondateur d'une entreprise soit pendant un temps salarié d'une autre entreprise sur un chantier particulier, voire allocataire ASSEDIC, alors même que son entreprise continue à fonctionner et à réaliser des chantiers.

Dès lors, c'est plutôt le « réseau », le milieu de travail qui paraît occuper la fonction de structuration de l'espace économique, plus que les institutions « entreprises » proprement dites. Pour trouver du travail comme pour décrocher un chantier (une « affaire »), il faut « connaître du monde », être intégré et reconnu par le milieu. Il faut aussi respecter les règles souvent informulées –plus qu'informelles – du milieu en question : règles qui portent aussi bien sur la présentation de soi, la pratique de la langue de métier et la façon de présenter un projet que sur la négociation des revenus et de leur statut.

Dans l'ensemble de recherches menées au GLYSI sur les formes de coordination des systèmes industriels dans lesquels on trouve des PME, l'étude de ce secteur particulier de la sonorisation de spectacles semblait tout à fait opportune. Car les systèmes industriels de PME qui avaient pu être observés semblaient pour la plupart fonder leur dynamisme sur une longue histoire et sur un système d'identité commune, locale dans des cas comme celui de l'industrie oyonnaxienne, ou professionnelle dans le cas du secteur des notaires, qui s'enracinent dans un passé ancien.

Dans ce monde particulier où les individus se font fort de transgresser allègrement les règles et les démarcations habituelles de statut, où les institutions qui servent habituellement de repères aux observateurs (comme le sont les entreprises) apparaissent extrêmement faibles et peu importantes, il paraissait difficile de déployer les méthodes habituelles d'investigation. On verra d'ailleurs dans ce travail que ceux qui ont tenté d'appréhender un tel secteur avec les outils forgés pour étudier les activités de production plus habituelles se sont, régulièrement, trouvés confrontés à des difficultés extrêmes et que leurs résultats ne paraissent guère significatifs.

A partir du moment où l'on faisait l'hypothèse que les règles de fonctionnement de cet ensemble étaient, pour l'essentiel, informelles, au point d'être parfois non formulables par les acteurs eux-mêmes, il convenait d'adopter une démarche d'observation qui permette de mieux saisir cet informel et d'analyser ces jeux de significations complexes. C'est la raison pour laquelle une démarche de type ethnologique a été choisie.